

Hubungan Kepemimpinan Inklusif, Keterlibatan Karyawan, Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Nicolas Acarya Prasida Caitanya¹, Anwar Mansyur²

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank Semarang
nicolasacaryaprasidacaitanya@mhs.unisbank.ac.id, a.n.mansyur@edu.unisbank.ac.id

ABSTRACT

This research aims to determine the relationship between inclusive leadership variables, employee involvement, self-efficacy and innovative work behavior. Because currently employees of a company are required to be more creative and active in carrying out their work. If employees are equipped with innovation, they will easily solve problems that exist internally and externally to the company. This research uses a saturated sampling technique, which means that all existing populations are included as research objects. Questionnaires were distributed directly and data was collected from 105 employee respondents. The results of research using SPSS showed that inclusive leadership on innovative work behavior had a significant effect and had a positive impact, employee involvement in innovative work behavior had no significant effect and had a negative impact, self-efficacy on innovative work behavior had a significant effect and had a positive impact.

Keywords: *Employee Engagement; Inclusive Leadership; Innovative Work Behavior; Self-efficacy.*

ABSTRAK

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengetahui hubungan variabel kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan, efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Karena pada saat ini karyawan suatu perusahaan dituntut supaya lebih kreatif dan aktif dalam melakukan pekerjaan. Apabila karyawan sudah dibekali suatu inovasi mereka akan dengan mudah menyelesaikan masalah yang ada di internal maupun eksternal perusahaan. Penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya semua populasi yang ada dimasukkan menjadi objek penelitian. Kuesioner disebarlangsung dan terkumpul data responden karyawan sebanyak 105 orang. Hasil penelitian menggunakan SPSS mendapatkan hasil kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan dan berdampak positif, keterlibatan karyawan terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh tidak berpengaruh signifikan dan berdampak negatif, efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif berpengaruh signifikan dan berdampak positif.

Kata kunci: Kepemimpinan Inklusif; Keterlibatan Karyawan; Efikasi Diri; Perilaku Kerja Inovatif.

PENDAHULUAN

Salah satu tujuan suatu ketika memulai suatu usaha adalah agar dapat beroperasi selama mungkin. Selain keuntungan dan ekspansi bisnis, perusahaan selalu berencana untuk berkembang. Perusahaan dituntut terus berkembang seiring

berjalannya waktu. Mulai dari system, peralatan hingga sumber daya manusia. Hasibuan (2008) sumber daya manusia merupakan potensi dan asset yang dijadikan modal dalam pengelolaan usaha dan organisasi. Sumber daya manusia merupakan istilah yang mengacu pada orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting bagi keberhasilan organisasi karena merekalah yang menggerakkan roda suatu organisasi. Human Resource Management bertujuan untuk memungkinkan pemanfaatan sumber daya manusia suatu organisasi secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan kata lain, pengertian sumber daya manusia semakin penting dalam mengelola orang dalam berorganisasi dan menawarkan perspektif yang lebih luas untuk mempelajari bidang ini (Ansory & Indrasari, 2018). Khasanah et al. (2010) menjelaskan sumber daya manusia sangat penting dan organisasi harus selalu memberikan perhatian khusus kepada karyawan mereka.

Kepemimpinan adalah proses memotivasi orang lain yang mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Nembhard dan Edmondson (2006) pemimpin inklusif dapat diakses, terbuka dan tersedia. Selain itu jenis kepemimpinan ini mendelegasikan wewenang kepada karyawan, memungkinkan mereka untuk menggunakan kebebasan memilih yang lebih besar dalam melakukan pekerjaan mereka. Fatmanengsih dan Mansyur (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk menyakinkan karyawan bahwa mereka ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Kepemimpinan inklusif dapat memberikan manfaat dalam kondisi tertentu untuk menjaga kinerja kelompok dan diplomasi karyawan (Cenkci & Bircan, Tuba dan Zimmerman, 2021). Kepemimpinan inklusif dapat meningkatkan pengakuan karyawan dalam suatu organisasi. Pemimpin inklusif menunjukkan penghargaan atas kontribusi orang lain. Zheng et al. (2019) menjelaskan pemimpin inklusif adalah pemimpin yang mudah diakses dan bersedia untuk mengarahkan ide-ide baru kepada bawahan. Kepemimpinan inklusif memiliki sifat penerimaan yang unik, rasa memiliki dan inklusivitas (Octavia & Ratnaningsih, 2017). Selain itu, gaya kepemimpinan inklusif meningkatkan kompetensi dan kemandirian diri karyawan dalam melakukan pekerjaan mereka dengan memungkinkan mereka berpartisipasi dalam pengambilan keputusan.

Istilah keterlibatan karyawan berasal dari literatur psikologis dan penelitian tentang bagaimana orang terlibat dalam peran yang mereka mainkan. Samud et al. (2021) keadaan psikologis dimana karyawan merasa tertarik dengan keberhasilan perusahaannya dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja ketingkat yang melebihi persyaratan pekerjaan yang disyaratkan. Keterlibatan karyawan juga didefinisikan sebagai motivasi, emosi, dan kognitif karyawan, self-efficacy untuk melakukan pekerjaan, persepsi kejelasan visi organisasi (Febriansyah, Hary dan Henndy Ginting, 2020). Ramadhan & Sembiring (2017) menjelaskan bahwa keterlibatan karyawan bersifat psikologis yang berarti bahwa karyawan peduli dengan keberhasilan perusahaan dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka ke tingkat yang lebih tinggi. Ini karena jika karyawan terlibat dalam aktivitas perusahaan, mereka akan lebih puas dan lebih berkomitmen pada perusahaan.

Hsiao et al. (2011) efikasi diri berdampak positif dan signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Dengan kata lain, semakin tinggi tingkat efikasi diri karyawan, semakin banyak perilaku inovatif yang akan dihasilkan oleh organisasi. Kenyakinan seseorang terhadap kemampuan mereka menyelesaikan tugas tertentu dengan tujuan tertentu (Bandura, 2000). Mengacu pada penelitann tertentu dijelaskan perilaku kerja inovatif sebagai sebuah perilaku yang ditampilkan oleh individu dengan aturan untuk menciptakan kenyamanan dalam persaudaraan. Oleh sebab itu, tingkat efikasi diri yang tinggi cenderung memiliki motivasi diri yang tinggi untuk mencapai suatu tujuan perusahaan (Khairunnisa, St Nabilah dan Nurmala, 2023). Sehingga dapat dikatakan bahwa tingkat efikasi diri yang tinggi diperlukan untuk menciptakan perilaku kerja inovatif.

Dalam proses inovasi, kreatifitas adalah komponen penting dari perilaku kerja inovatif. Ini hal paling jelas terlihat pada tahap awal proses, Ketika masalah kinerja diidentifikasi dan ide dibuat sebagai tanggapan terhadap kebutuhan inovasi (West, 2002). Perilaku inovatif mendorong orang untuk mengubah cara mereka bekerja dengan mengadopsi proses prkatik dan teknik kerja. Nindyati (2009) mendefinisikan perilaku inovatif sebagai perilaku individu yang mengidentifikasi atau menerapkan ide baru dengan tujuan meningkatkan efisiensi dan efektifitas suatu organisasi. Helwig et al. (2008) perilaku kerja inovatif biasanya mencakup mengeksplorasi peluang dan menciptakan ide-ide baru, tetapi juga dapat mencakup penerapan perubahan, penerapan pengetahuan ataupun peningkatan metode untuk meningkatkan kinerja bisnis. Dengan kata lain, tahap awal proses inovasi harus ada pada pekerjaan sebelumnya agar menekankan kreativitas dan ide kreatif karyawan tersebut.

Raineri et al. (2016) menyatakan bahwa kepemimpinan inklusif didasarkan pada kepercayaan dasar karyawan. Mereka menyatakan bahwa pemimpin menggunakan berbagai keterampilan untuk meningkatkan kemampuan dan perilaku bawahan mereka. Kepemimpinan inklusif dapat mempengaruhi perilaku kereatif karyawan sehingga mereka menghasilkan ide baru (Yu, 2020). Dengan memungkinkan karyawan berpartisipasi dalam proses pengambilan Keputusan, gaya kepemimpinan dapat membantu mereka merasa lebih kompeten dan efektif saat menyelesaikan pekerjaan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Slåtten dan Mehmetoglu (2011) keterlibatan karyawan sangat terkait dengan perilaku kerja inovatif. Zuhaena dan Harsuti (2021) mengklaim bahwa keterlibatan karyawan memengaruhi perilaku kerja inovatif. Sousa et al. (2012) menyatakan bahwa penerapan efikasi diri bergantung pada kemampuan seseorang menyelesaikan tugas dan tingkat efikasi diri yang rendah mempengaruhi kemampuan tersebut.

Tujuan dari penelitian ini yaitu ingin mengetahui kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan, efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Memastikan dengan adanya karyawan sebuah perusahaan berjalan dengan efisien dan efektif. Selain itu, di era globalisasi saat ini manajer perusahaan sangat terbuka untuk ide kreatif karyawan. Oleh karena itu penelitian dilakukan dengan melihat aspek kepemimpinan, keterlibatan karyawan, efikasi diri pada karyawan sudah terlaksana dengan baik pada CV. Triana Bintang. Penelitian yang berjudul "hubungan

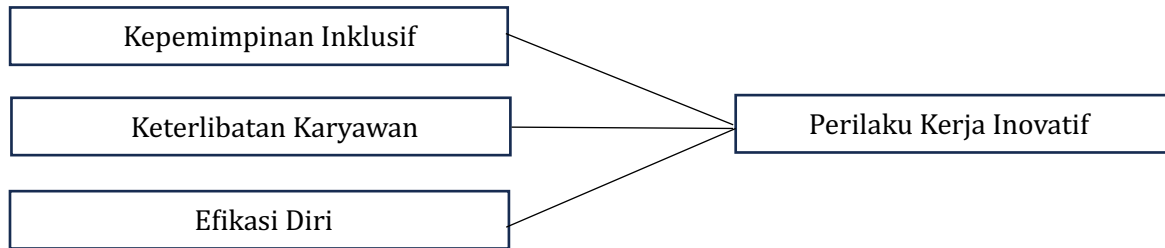
kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan, efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif” sangat perlu dilakukan penelitian bagi organisasi atau perusahaan. Karena sebuah organisasi atau perusahaan berjalan dengan efisien dan efektif itu adanya karyawan yang bekerja. Dan juga saat ini di era globalisasi, pemimpin juga terbuka terhadap ide-ide yang inovatif dari karyawan guna berlangsungnya kegiatan bisnis tersebut.

Kepemimpinan Inklusif awalnya diciptakan oleh Nemhard *et.al*, (2006) mereka mendefinisikan bahwa pemimpin inklusif memiliki tiga dasar karakteristik, yaitu terbuka, dapat diakses, dan tersedia. Hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku inovatif terkait dengan sikap saling menghormati keunikan dan keberagaman, terbuka terhadap hal-hal baru dan mendukung perkembangan baru, serta lebih mudah menerima ide-ide dan hal-hal baru. Dapat dihasilkan dari sifat kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku inovatif. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif lebih cenderung mengambil risiko, mempertanyakan, dan melampaui tujuan. Pada penemuan penelitian Etikariena (2020) menyatakan kepemimpinan sangat berpengaruh positif terhadap perilaku kerja inovatif karyawan. Berdasarkan diskusi di atas dijelaskan bahwa kepemimpinan inklusif berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Keterlibatan karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki indikator antara lain kepuasan kerja, kebanggaan kerja, inovasi, produktivitas dan loyalitas karyawan. Keterlibatan kerja karyawan mengacu pada seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap organisasi (Federman, 2009). Hasil dari upaya ini akan bergantung pada cara dia bekerja dan durasi aktivitasnya. Artinya keterlibatan kerja berkaitan dengan pemikiran dan perilaku pegawai yang ingin atau ingin terlibat dalam organisasi untuk bekerja dan berinteraksi dengan orang lain. Vithayaporn dan Ashton (2019) menemukan hasil bahwa keterlibatan karyawan berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan diskusi di atas maka dapat disimpulkan bahwa keterlibatan karyawan berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menciptakan ide-ide baru dan inovatif (Hsiao et al., 2011). Efikasi diri merupakan faktor penting yang mempengaruhi kreativitas seseorang. Orang dengan efikasi diri kreatif yang tinggi biasanya lebih termotivasi untuk melakukan aktivitas kreatif dan lebih percaya diri dalam mengambil risiko. Hal ini didukung oleh pendapat Sousa et al. (2012) bahwa penerapan self efikasi tergantung pada kemampuan individu dalam melakukan suatu tugas, dan kemampuan tersebut dipengaruhi oleh tinggi rendahnya self efikasi seseorang. Ajisukmo dan Surya (2019) mengemukakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif. Penelitian terdahulu Khairunnisa dan Nurmala (2023) menemukan bahwa efikasi diri berpengaruh tinggi terhadap perilaku kerja inovatif. Berdasarkan diskusi di atas maka

disimpulkan bahwa efikasi diri berdampak positif dan berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Maka penelitian ini menggunakan konsep model kerangka penelitian sebagai berikut:



Berdasarkan diskusi dan model penelitian, maka disusunlah hipotesis sebagai berikut:

- H1 = Kepemimpinan Inklusif berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H2 = Keterlibatan Karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif
- H3 = Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan tujuan untuk menguji bagaimana Kepemimpinan Inklusif, Keterlibatan Karyawan, dan Efikasi Diri Kreatif mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif. Definisi operasional variabel penelitian sebagai berikut:

1. Variabel Bebas Kepemimpinan Inklusif adalah gaya kepemimpinan yang menghormati dan mengakui keberagaman individu dalam suatu kelompok atau organisasi. Manajemen inklusif berfokus pada penciptaan lingkungan kerja yang aman dan nyaman bagi semua orang, apapun latar belakangnya. Indikator kepemimpinan inklusif yaitu keterbukaan antar anggota, keadilan kepada semua karyawan tanpa adanya diskriminasi, dan partisipasi komunikasi antar divisi yang saling terbuka.
2. Variabel Bebas Keterlibatan Karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki indikator antara lain kepuasan kerja, kebanggaan kerja, inovasi, produktivitas dan loyalitas karyawan.
3. Variabel Bebas Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menciptakan ide-ide baru dan inovatif. Efikasi diri kreatif merupakan faktor penting yang mempengaruhi kreativitas seseorang. Orang dengan efikasi diri kreatif yang tinggi biasanya lebih termotivasi untuk melakukan aktivitas kreatif dan lebih percaya diri dalam mengambil risiko.
4. Variabel Terikat Perilaku Inovatif Kerja adalah perilaku positif masyarakat, termasuk generasi, presentasi, dan implementasi ide-ide baru. Indikator

meliputi kemampuan melihat peluang, menciptakan ide baru, dan kemampuan berkomunikasi

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif. Kuantitatif adalah suatu pendekatan berlandaskan filsafat, yang mempelajari suatu populasi atau sampel tertentu dan menggunakan alat ukur (instrumen) dengan mengumpulkan data dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan atau diajukan, dan digunakan untuk melakukan analisis data statistik untuk tujuan pembuktian. Populasi pada penelitian ini yaitu karyawan CV. Triana Bintang pada suatu perusahaan yang bergerak pada bidang engineering, dengan sampel karyawan sebanyak 105 responden. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan non-probability sampling dengan teknik sampling jenuh melibatkan semua populasi sampel yang ada. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner online dengan menyebarkan google formulir kepada karyawan CV. Triana Bintang. Peneliti mengolah data kuesioner menggunakan SPSS versi 23 dan pengukuran variabel dilakukan dengan teknik skala likert.

Tahapan yang diuji pada penelitian ini meliputi uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi (R^2), dan pengujian hipotesis. Hair et.al (2019) menjelaskan bahwa menjelaskan validitas merupakan sejauh mana suatu pengukuran secara akurat mencerminkan tujuan penelitian. Uji validitas yang dilakukan menggunakan analisis faktor dengan nilai KMO yaitu nilai harus $> 0,7$ serta nilai loading faktor yang tinggi yaitu harus $> 0,5$. Untuk menguji reliabilitas variable penelitian, uji Cronbach alpha digunakan jika hasil perhitungan lebih dari 0,7 maka dapat dikatakan bahwa variabel tersebut adalah reliabel.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menguji bagaimana Kepemimpinan Inklusif, Keterlibatan Karyawan, dan Efikasi Diri Kreatif mempengaruhi Perilaku Kerja Inovatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di CV Triana Bintang dengan jumlah responden sebanyak 105 karyawan. Data survei tersebut kemudian diolah menggunakan program SPSS untuk membantu perusahaan menginterpretasikan informasi terkini.

Karakteristik responden merupakan profil subjek penelitian yang dapat memberikan interpretasi hasil penelitian mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan, efikasi diri terhadap perilaku inovatif. Gambaran umum karakteristik responden dalam CV. Triana Bintang dikategorikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, dan masa kerja. Berdasarkan data karakteristik responden seperti terlihat pada tabel berikut ini:

Deskripsi Responden

Keterangan	Jumlah	Presentase
Pria	58	50,5%
Wanita	47	49,5%

Menikah	53	50,5%
Belum Menikah	52	49,5%
Usia		
a. 20-30 tahun	54	51,4%
b. 31-40 tahun	25	23,8%
c. 41-50 tahun	15	14,3%
d. 50 tahun lebih	11	10,5%
Pendidikan		
a. SMA/SMK	53	50,5%
b. D3	14	13,3%
c. D4	1	1,0%
d. S1	37	35,2%
Lama bekerja		
a. 1-5 tahun	51	48,6%
b. 6-10 tahun	23	21,9%
c. 11-15 tahun	14	13,3%
d. 15 tahun lebih	17	16,2%

Sumber: Olahdata SPSS tahun 2023

Berdasarkan tabel 1.1 diketahui bahwa data Responden pria yang berjumlah 58 responden (50,5%) dibandingkan responden wanita yang hanya berjumlah 47 responden (49,5%). Menikah yang berjumlah 53 responden (50,5%) dibandingkan responden berstatus belum menikah yang hanya berjumlah 52 responden (49,5%). Hasil menunjukkan bahwa jenis kelamin pria lebih dominan banyak daripada wanita, dan status karyawan pada perusahaan lebih banyak yang sudah menikah. Data presentase paling banyak adalah responden yang berusia 20-30 tahun berjumlah 54 responden

(51,4%), dapat diartikan bahwa CV. Triana Bintang memiliki karyawan relatif muda dan memiliki semangat yang tinggi. Presentase pendidikan terakhir pada penelitian ini lebih dominan SMA/SMK berjumlah 53 responden (50,5%). Dalam hal itu karyawan pada CV. Triana Bintang memiliki pendidikan menengah karena pekerjaan yang terdapat disana tidak perlu memiliki pendidikan tinggi.

Dari data 105 responden menunjukkan bahwa sebagian besar mempunyai masa kerja 1-5 Tahun berjumlah 51 responden (48,6%), masa kerja 6-10 Tahun berjumlah 23 responden (21,9%), masa kerja 15 Tahun lebih berjumlah 17 responden (16,2%), sedangkan masa kerja 11-15 Tahun berjumlah 14 responden (13,3%). Hasil penelitian dapat menyimpulkan bahwa masa kerja karyawan CV. Triana Bintang sangat masih minim pengalaman untuk menguasai jobdesk pada perusahaan tersebut.

UJI VALIDITAS

Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	KMO	Komponen				Keterangan
			1	2	3	4	
Kepemimpinan Inklusif	KI4	0,833			0,803		Valid
	KI5				0,827		Valid
	KI7				0,607		Valid
	K18				0,772		Valid
	K19				0,530		Valid
Partisipasi Karyawan	KK1				0,791		Valid
	KK2				0,786		Valid
	KK3				0,603		Valid
	KK7				0,790		Valid
	KK8				0,617		Valid
	KK9				0,689		Valid
Efikasi Diri	ED1					0,679	Valid
	ED2					0,667	Valid
	ED4					0,773	Valid
	ED5					0,539	Valid
	ED9				0,680	Valid	
	ED10				0,605	Valid	
Perilaku Kerja Inovatif	PI1		0,671				Valid
	PI2		0,870				Valid
	PI3		0,877				Valid
	PI4		0,540				Valid
	PI5		0,798				Valid
	PI6		0,867				Valid
	PI7		0,750				Valid
	PI8		0,840				Valid
	PI9		0,786				Valid
	PI10		0,817				Valid

Sumber: Olahdata SPSS tahun 2023

Uji validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Penelitian menunjukkan nilai semua variabel > 0,7 dan nilai *loading factor* > 0,5 sehingga dapat diasumsikan bahwa data cukup untuk dilakukan analisis faktor. Uji validitas ini dilakukan sebanyak tiga kali pengujian. Hal tersebut dilakukan karena mengalami *cross loading*.

Uji Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Standart Alpha	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan Inklusif	0,070	0,790	Reliabel
Keterlibatan Karyawan	0,070	0,842	Reliabel
Efikasi Diri	0,070	0,789	Reliabel
Perilaku Kerja Inovatif	0,070	0,937	Reliabel

Sumber: Olahdata SPSS tahun 2023

Uji Reliabilitas merupakan pernyataan yang sudah valid. Suatu instrument penelitian dikatakan dapat diandalkan (reliabel) apabila nilai Cronbach's Alpha > 0,70. Penelitian ini menggunakan Cronbach's Alpha untuk menguji reliabilitas variabel. Dengan hasil kepemimpinan inklusif yaitu 0,790 ; keterlibatan karyawan yaitu 0,842; efikasi diri yaitu 0,789 dan perilaku kerja inovatif yaitu 0,937. Sehingga hasil variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel atau terpercaya.

Analisis Regresi Berganda

Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	Uji Model		Uji t		Keterangan
	Adjust R Square	F Sig	Koefisien Beta	Sig	
Kepemimpinan Inklusif	0,198	0,000	0,212	0,020	Diterima
Keterlibatan Karyawan			0,208	0,120	Ditolak
Efikasi Diri			0,254	0,016	Diterima

Sumber: Olahdata SPSS tahun 2023

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi adalah persentase total variasi nilai Y yang digambarkan oleh garis regresi (Hair *et.al* 2019). Koefisiensi determinasi ini digunakan untuk menentukan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai antara 0 dan 1 adalah nilai yang dianggap nol. Selain itu, persentase perubahan variabel terikat yang disebabkan oleh variabel bebas dihitung dengan koefisiensi determinasi.

Hair *et.al* (2019) menjelaskan uji t digunakan untuk menguji koefisien regresi secara parsial atau pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen. Selain itu, statistik uji t ini dapat digunakan untuk menentukan variabel independen mana yang paling berdampak pada variabel dependen.

Berdasarkan hasil penelitian menjelaskan hipotesis kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif diterima, keterlibatan karyawan terhadap perilaku kerja inovatif ditolak dan efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif diterima. Maka dapat disimpulkan penelitian yang dilakukan ini masih sangat sedikit dan fenomena yang ada di lingkungan pekerjaan sangat berpengaruh.

Penelitian di atas menyatakan bahwa hasil tingkat signifikansi $0,000 \leq 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa variabel independen seperti kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan, dan efikasi diri kreatif berpengaruh terhadap variabel dependen perilaku kerja inovatif. Berdasarkan hasil uji t dapat diketahui nilai sig. kepemimpinan inklusif terhadap perilaku kerja inovatif $0,020 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui nilai Sig. Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap perilaku kerja inovatif $0,120 < 0,05$. Berdasarkan hasil uji T dapat diketahui nilai Sig. Pengaruh efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif $0,016 < 0,05$. Nilai koefisien determinasi atau Adjusted R Square sebesar $0,198 = 19,8\%$. Hal ini mengidentifikasi bahwa variabel kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan dan efikasi diri kreatif memberikan kontribusi terhadap perilaku kerja inovatif sebesar $19,8\%$, sedangkan sisanya sebesar $80,2\%$ merupakan variabel lain yang mempengaruhi perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Kepemimpinan Inklusif terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Kepemimpinan Inklusif awalnya diciptakan oleh Nembhard dan Edmondson (2006), mereka mendefinisikan bahwa pemimpin inklusif memiliki tiga dasar karakteristik, yaitu terbuka, dapat diakses, dan tersedia. Fatmaningsih dan Mansyur (2022) kepemimpinan adalah kemampuan untuk meyakinkan karyawan bahwa mereka ingin bekerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Hubungan antara kepemimpinan inklusif dan perilaku inovatif terkait dengan sikap saling menghormati keunikan dan keberagaman, terbuka terhadap hal-hal baru dan mendukung perkembangan baru, serta lebih mudah menerima ide-ide dan hal-hal baru. Zheng et al. (2019) menyatakan pemimpin inklusif adalah pemimpin yang mudah diakses dan bersedia untuk mengarahkan ide-ide baru bagi karyawan.

Dapat dihasilkan dari sifat kepemimpinan yang mempengaruhi karyawan untuk berperilaku inovatif. Oleh karena itu, karyawan yang menunjukkan perilaku kerja inovatif lebih cenderung mengambil risiko, mempertanyakan, dan melampaui tujuan. Kepemimpinan inklusif menjadi pengaruh baik yang terjadi di CV. Triana Bintang karena pemimpin yang ada selalu memberikan support bagi karyawan akan ide-ide baru. Pemimpin inklusif diasumsikan menciptakan inovasi ditempat kerja agar menghasilkan yang bermanfaat bagi organisasi. Seperti pada hasil penelitian Gupta et al. (2022) menyatakan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh positif terhadap Perilaku Kerja Inovatif.

Pengaruh Keterlibatan Karyawan terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Keterlibatan Karyawan adalah sejauh mana seorang karyawan merasa termotivasi dan berkomitmen terhadap pekerjaan mereka dan organisasi. Keterlibatan karyawan memiliki indikator antara lain kepuasan kerja, kebanggaan kerja, inovasi, produktivitas dan loyalitas karyawan. Keterlibatan kerja karyawan

mengacu pada seberapa besar komitmen seorang karyawan terhadap organisasi (Federman, 2009). Hasil dari upaya ini akan bergantung pada cara dia bekerja dan durasi aktivitasnya. Artinya keterikatan kerja berkaitan dengan pemikiran dan perilaku pegawai yang ingin atau ingin terlibat dalam organisasi untuk bekerja dan berinteraksi dengan orang lain.

Hal ini membuktikan hipotesis bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif. Keterlibatan karyawan yaitu sejauh mana seseorang memihak secara psikologis terhadap pekerjaannya dan menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga dirinya. Keterlibatan kerja karyawan yaitu salah satu faktor utama yang mendorong kinerja tinggi seorang karyawan. Hasil penelitian sebelumnya Zuhaena dan Harsuti (2021) menyatakan bahwa keterlibatan karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja inovatif.

Pengaruh Efikasi Diri terhadap Perilaku Kerja Inovatif

Efikasi Diri adalah keyakinan seseorang terhadap kemampuannya dalam menciptakan ide-ide baru dan inovatif. Efikasi diri merupakan faktor penting yang mempengaruhi kreativitas seseorang. Sofiatun dan Mansyur (2021) menjelaskan bahwa efikasi diri mencerminkan kemampuan individu dalam mengelola potensi diri sendiri dalam situasi tertentu. Orang dengan efikasi diri kreatif yang tinggi biasanya lebih termotivasi untuk melakukan aktivitas kreatif dan lebih percaya diri dalam mengambil risiko. Hal ini didukung oleh pendapat Sousa et al. (2012) bahwa penerapan self efikasi tergantung pada kemampuan individu dalam melakukan suatu tugas, dan kemampuan tersebut dipengaruhi oleh tinggi rendahnya self efikasi seseorang. Ajisukmo dan Surya (2019) mengemukakan bahwa individu yang memiliki efikasi diri tinggi cenderung menunjukkan perilaku aktif, mengelola situasi, menetapkan tujuan dan menentukan standar, merencanakan, mempersiapkan dan mempraktekkan, gigih, memecahkan persoalan secara kreatif.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan kepemimpinan inklusif, keterlibatan karyawan, efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif. Hal itu dilakukan karena pada sekarang ini manusia harus dituntut untuk lebih aktif dalam dunia pekerjaan terutama dalam membantu kemajuan perusahaan dimana dia bekerja. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan inklusif berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Variabel kepemimpinan inklusif apabila ditingkatkan atau dikembangkan akan mengalami pengaruh yang signifikan bagi keberlangsungan kegiatan di CV. Triana Bintang. Oleh sebab pemimpin yang berada di CV. Triana Bintang memiliki jiwa kepemimpinan dan bisa mengambil keputusan yang sesuai dengan kondisi lapangan. Sedangkan hasil penelitian keterlibatan karyawan tidak berpengaruh terhadap perilaku kerja inovatif. Dalam hal itu apabila keterlibatan aktif karyawan yang terjadi di CV. Triana Bintang tidak aktif dalam menciptakan ide baru, akan membuat perusahaan tersebut semakin tertinggal

dari pesaing lain. Kemudian pada variabel efikasi diri terhadap perilaku kerja inovatif yaitu berpengaruh.

Hal itu juga berpengaruh penting pada CV. Triana Bintang yang merupakan perusahaan bergerak dibidang teknisi genset yang diharuskan karyawan mampu berpola pikir kreatif dalam berkerja. Apabila penerapan efikasi diri diutamakan akan semakin memberikan kesempatan karyawan dalam berproses untuk kegiatan bekerja mereka. Maka dari itu penelitian ini dapat dijadikan masukan yang penting bagi CV. Triana Bintang yang bergerak pada bidang kelistrikan dan genset. Penelitian yang dilakukan secara langsung mendapatkan hasil bahwa manajemen perusahaan sangat efisien dan efektif dalam mengelola karyawan yang ada. Sehingga mereka menilai bahwa kepemimpinan disana mempengaruhi efektivitas bekerja karyawan. Untuk keterlibatan karyawan yang dilakukan disana masih sangat minim karena kurang memiliki pengaruh bagi perusahaan. Dengan itu perusahaan harus selalu memberikan pelatihan secara langsung bagi karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata.

DAFTAR PUSTAKA

- Ajisuksmo, Clara R P dan Surya, D. T. (2019). Efikasi diri dan strategi motivasi sebagai prediktor prestasi akademis siswa dari keluarga nelayan tradisional. *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan*, 4(1), 72–85.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://repository.unitomo.ac.id/id/eprint/891>
- Bandura, A. (2000). Self-efficacy: The foundation of agency. *Control of Human Behavior, Mental Processes, and Consciousness: Essays in Honor of the 60th Birthday of August Flammer*, 16.
- Cenkci, A. T., & Bircan, Tuba dan Zimmerman, J. (2021). Inclusive leadership and work engagement: the mediating role of procedural justice. *Management Research Review*, 44(1), 158–180.
- Etikariena. (2020). the Role of Leadership Style in Employees' Innovative Work Behavior in Digital Technology Based Organizations. *Jurnal Ecopsy*, 7(April), 48–63.
- Fatmanengsih, C. dan M. A. (2022). Employee Satisfaction: Role Of Leadership, Teamwork, And Work Environment. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(4), 2219–2228. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>
- Febriansyah, Hary dan Henndy Ginting, P. (2020). *Tujuh Dimensi employee engagement*. Prenada Media.
- Federman, B. (2009). *Employee engagement: A roadmap for creating profits, optimizing performance, and increasing loyalty*. John Wiley & Sons.
- Gupta, S., Nawaz, N., Tripathi, A., & Arif Chaudhry, Shafaq dan Agrawal, K. (2022). Impact of inclusive leadership on innovation performance during coronavirus

disease 2019 outbreak: mediating role of employee innovation behavior and moderating role of psychological empowerment. *Frontiers in Psychology*, 13, 811330.

Hair, Joseph F., Black, Jr, William C. Babin, Barry J. dan Anderson, R. E. (2019). *Multivariate Data Analysis*. In *Pearson New International Edition*.

Hasibuan, M. S. P. (2008). *Manajemen sumber daya manusia*.

Helwig, N. E., Hong, S., & Hsiao-wecksler, E. T. (2008). *Innovative Work Behavior: Measurement and Validation*.

Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011a). The impact of self-efficacy on innovative work behavior for teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, 1(1), 31.

Hsiao, H.-C., Chang, J.-C., Tu, Y.-L., & Chen, S.-C. (2011b). The Impact of Self-efficacy on Innovative Work Behavior for Teachers. *International Journal of Social Science and Humanity*, January 2011, 31–36. <https://doi.org/10.7763/ijssh.2011.v1.6>

Khairunnisa, St Nabilah dan Nurmalia, S. (2023). *Peran Self-Efficacy Terhadap Perilaku Kerja Inovatif Pada Karyawan Industri Manufaktur: Studi Kasus Pada PT Polytama Propindo*. 15(2).

Khasanah, Hikmahtul, Arum, Setya dan Darmawan, D. (2010). *Pengantar Manajemen Bisnis*.

Nembhard, Ingrid M dan Edmondson, A. C. (2006). Making it safe: The effects of leader inclusiveness and professional status on psychological safety and improvement efforts in health care teams. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 27(7), 941–966.

Nindyati, A. D. (2009). Pengaruh resistance to change terhadap perilaku inovatif: kecerdasan emosi sebagai mediator. *Jurnal Universitas Paramadina*, 6(1), 94–110.

Octavia, A., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Transformasional Dengan Perilaku Inovatif Karyawan Non Proses (Supporting) PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk Plant Palimanan. *Jurnal Empati*, 6(1), 40–44.

Raineri, N., Mejía-Morelos, J. H., Francoeur, V., & Paillé, P. (2016). Employee eco-initiatives and the workplace social exchange network. *European Management Journal*, 34(1), 47–58.

Ramadhan, N., & Sembiring, J. (2017). Pengaruh Employee Engagement terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, TBK. *Online*, Jild, 14.

Samud, M. S., Pio, R. J., & Tatimu, V. (2021). Pengaruh keterlibatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Productivity*, 2(3), 245–249.

Slåtten, T., & Mehmetoglu, M. (2011). Antecedents and effects of engaged frontline employees: A study from the hospitality industry. *Managing Service Quality*:

An International Journal, 21(1), 88–107.

- Sofiatun, U., & Mansyur, A. (2021). Efek Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Fokus Manajemen Bisnis*, 11(2), 189. <https://doi.org/10.12928/fokus.v11i2.4584>
- Sousa, C. M. P., Coelho, F., & Guillamon-Saorin, E. (2012). Personal Values, Autonomy, and Self-efficacy: Evidence from frontline service employees. *International Journal of Selection and Assessment*, 20(2), 159–170.
- Vithayaporn, S., & Ashton, A. S. (2019). Employee engagement and innovative work behavior: A case study of Thai airways international. *ABAC ODI Journal Vision. Action. Outcome*, 6(2), 45.
- West, M. A. (2002). Sparkling fountains or stagnant ponds: An integrative model of creativity and innovation implementation in work groups. *Applied Psychology*, 51(3), 355–387. <https://doi.org/10.1111/1464-0597.00951>
- Yu, Y. (2020). Impact of inclusive leadership on employees' adaptive performance. *2019 International Conference on Education Science and Economic Development (ICESED 2019)*, 6–9.
- Zheng, J., Wu, G., & Xie, Hongtao dan Li, H. (2019). Leadership, organizational culture, and innovative behavior in construction projects: The perspective of behavior-value congruence. *International Journal of Managing Projects in Business*, 12(4), 888–918. <https://doi.org/10.1108/IJMPB-04-2018-0068>
- Zuhaena, Fatwa dan Harsuti, H. (2021). Keterlibatan Karyawan dan Perilaku Inovatif: Sebuah Tinjauan Literatur. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 8(2), 66–72.